



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE  
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AURORA INÉS  
TEJADA, ABANCAY, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Bach. Eliud Abollaneda Sánchez**

**ASESOR:**

**Dr. Raúl Ochoa Cruz**

**SECCIÓN:**

**Educación**

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2018**

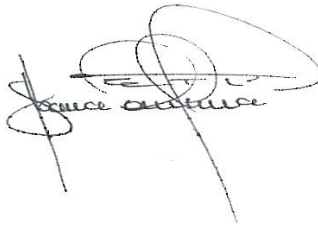
## **PÁGINA DE JURADO**



---

Dr. ALVAREZ CHAVEZ, WILLIE

Presidente



---

Dr. IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO

Secretario



---

Dr. OCHOA CRUZ, RAUL

Vocal

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación lo dedico en primer lugar al Padre celestial por haberme dado la fortaleza suficiente y su bendición para lograr la realización de mi ansiada superación.

A mis queridos padres por haber guiado mis pasos en todas las etapas de vida y depositar su confianza en mi persona para ser un profesional al servicio de la sociedad.

*Eliud*

## **AGRADECIMIENTO**

Al Padre Celestial, por su protección y ayudarme a enfrentar las dificultades en el trayecto de mi vida y mi carrera.

A mi familia, a mis padres por su amor incondicional y sacrificios realizados a lo largo de mi carrera profesional y sentirme orgulloso de ser su hijo, a mis hermanos por la convivencia de una familia feliz. A mi esposa y a mis hijos porque permitieron la culminación en esta etapa de formación.

A la Universidad César Vallejo por ofrecerme la oportunidad de realizarme como profesional y así obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación. A la plana Docente por invertir sus horas y plasmar sus experiencias en este proceso integral de formación y lograr con satisfacción compartida este grupo de graduandos.

A todos los compañeros de trabajo de la Institución Educativa Aurora Inés Tejada, por haber contribuido en la recopilación de la información necesaria para la conclusión de este trabajo de investigación.

Espero que la investigación colme de expectativas y sirva de apoyo a los nuevos investigadores.

Eliud

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Conste por el presente que yo Eliud Abollaneda Sánchez, declaro bajo juramento que el contenido, los resultados y cuanto se presente en el informe de tesis, es producto del estudio que realicé.

Además, debo indicar que se ha respetado la autoría de algunos autores que fueron considerados en las definiciones teóricas, no existiendo copia o plagio de alguna información, es más, los resultados obtenidos reflejan la situación real en que se encontraron en la institución donde se realizó el estudio.

Teniendo en cuenta las normas establecidas por la universidad, acepto ante cualquier observación que pudiera existir respecto al contenido del informe de tesis.

Trujillo, setiembre del 2018



.....  
Eliud Abollaneda Sánchez  
DNI: 31038466

## **PRESENTACIÓN**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial Abancay, presento la Tesis titulada: Liderazgo Pedagógico Y Desempeño Docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada, Abancay, 2018.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, la fundamentación de las variables de estudio y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se presenta la variable de estudio y su operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se expone los resultados descriptivos, tablas de contingencia, correlaciones y prueba de hipótesis y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo enuncia las conclusiones de la investigación, en el sexto se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se enuncian las reseñas bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos anteriormente expuestos.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte para otras investigaciones similares.

Atentamente,

El autor

## INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	5
PRESENTACIÓN .....	6
INDICE DE CONTENIDOS.....	7
INDICE DE TABLAS.....	10
INDICE DE FIGURAS .....	11
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
I. INTRODUCCION.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	21
1.3.1. Concepto de motivación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio .....	33
1.6. Hipótesis .....	34
1.7. Objetivos .....	35
II. MÉTODO .....	36
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación .....	36
2.2. Variables, operacionalización.....	38
2.3. Población y muestra .....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	41
2.5. Métodos de análisis de datos .....	44
2.6. Aspectos éticos .....	44
III. RESULTADOS .....	45
3.2. Tablas de contingencia.....	54
IV. DISCUSION DE RESULTADOS .....	64
V. CONCLUSIONES.....	68
VI. RECOMENDACIONES .....	69



VII. REFERENCIAS .....	70
------------------------	----

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dirección académica.....	45
Tabla 2: Organización académica .....	46
Tabla 3. Gestión del aprendizaje.....	47
Tabla 4:Liderazgo pedagógico.....	48
Tabla 5:Pedagógica .....	50
Tabla 6: Política .....	51
Tabla 7. Cultural .....	52
Tabla 8: Desempeño docente .....	53
Tabla 9: Dirección académica*Desempeño docente tabulación cruzada .....	54
Tabla 10: Organización académica*Desempeño docente tabulación cruzada .....	55
Tabla 11: Gestión del aprendizaje*Desempeño docente tabulación cruzada .....	57
Tabla 12: Liderazgo Pedagógico*Desempeño Docente tabulación cruzada .....	58
Tabla 13: Correlaciones entre dirección académica y desempeño docente .....	60
Tabla 14: Correlaciones entre organización académica y desempeño docente .....	61
Tabla 15:Correlaciones entre gestión del aprendizaje y desempeño docente .....	62
Tabla 16: Correlaciones entre Liderazgo pedagógico y desempeño docente .....	63

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dirección académica .....	45
Figura 2: Organización académica.....	47
Figura 3 : Gestión del aprendizaje .....	48
Figura 4: Liderazgo pedagógico .....	49
Figura 5: Pedagógica.....	50
Figura 6: Política.....	51
Figura 7: Cultural.....	52
Figura 8: Desempeño docente.....	53
Figura 9: Dirección académica*Desempeño docente tabulación cruzada .....	55
Figura 10: Organización académica*Desempeño docente tabulación cruzada .....	56
Figura 11: Gestión del aprendizaje*Desempeño docente tabulación cruzada .....	58
Figura 12: Liderazgo Pedagógico*Desempeño Docente tabulación cruzada.....	59

## **RESUMEN**

El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 30 docentes de la institución que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe alta correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,856 que significa correlación directa y positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, esto nos permite concluir diciendo que cuanto mejor sea el liderazgo pedagógico, mejor será el desempeño docente.

**Palabras clave:** Liderazgo pedagógico y desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine to what extent the pedagogical leadership is related to the teaching performance in the Educational Institution Aurora Inés Tejada - Abancay - 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 30 teachers from the institution who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The obtained result tells us that there is a high correlation between the study variables, the obtained coefficient is of 0.856 which means direct and positive correlation between the pedagogical leadership and the teaching performance, this allows us to conclude saying that the better the pedagogical leadership, the better it will be the teaching performance.

**Keywords:** Pedagogical leadership and teaching performance.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

La investigación que se ha desarrollado tiene como objetivo principal el determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente, este trabajo se inicia, entendiendo que actualmente a nivel institucional se adolece de un liderazgo pedagógico en los directores y en los docentes.

El ministerio de educación, frente a este problema latente, hace grandes esfuerzos por implementar procesos de capacitación a nivel de instituciones educativas, respecto a la importancia que tiene el liderazgo pedagógico y consecuentemente el desempeño de los docentes.

Antunez, (2012), manifiesta que los líderes de las instituciones educativas se ven en dificultades cuando tienen que confrontar no sólo la dinámica propia de las instituciones que gerencia, sino los hechos sociales que repercuten en la labora de una institución educativa.

Esto quiere decir que el trabajo que realiza el Director como gerente educativo es fundamental para lograr las metas establecidas.

Por lo tanto, el liderazgo pedagógico de los directores, considerado como competencia está constituido como un elemento fundamental de la planificación estratégica desde los procesos de gestión educativa, por lo tanto es primordial tener que desarrollar competencias de gestión con el propósito de mejorar la educación.

Actualmente en muchas instituciones educativas del país, se aplica un liderazgo pedagógico con procedimientos tradicionales que generalmente impiden el trabajo en los nuevos enfoques pedagógicos, conllevando a procesos que distorsionan el verdadero sentido de una educación de calidad.

Estos procesos débiles de un liderazgo pedagógico, tienden a reducir el desarrollo de aspectos como el perfil, competencias, cualidades, actitudes, aptitudes, comunicación, delegación y toma de decisiones que incentivan el liderazgo pedagógico. Este proceso hace que el director y el docente implementen otras prácticas educativas para el mejoramiento de la educación, construyendo su propio liderazgo pedagógico desde el ámbito de la gestión educativa y de su contexto.

Es importante tener en cuenta que el país hace esfuerzos por reformar el sistema educativo, con la finalidad de mejorar la calidad educativa, por lo tanto es importante tener en cuenta el rol que cumple el directivo, principalmente a nivel de trabajo pedagógico con la finalidad de que sea una persona influyente, visionaria, propositiva y sobre todo que inspire y movilice a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos.

Para ejercer un liderazgo pedagógico es fundamental que las personas reúnan condiciones, sin embargo el problema surge por ese lado, porque muchos de los líderes muestran debilidad en el conocimiento y manejo pedagógico de su institución.

Otra de las dificultades es que los docentes no muestran en su cabalidad el cumplimiento de sus funciones, principalmente porque su trabajo no es sistemático, no

es organizado, debido a que las políticas no están bien establecidas, se percibe deficiencia en la dirección académica de los docentes, deficiente organización académica y la gestión del aprendizaje es poco convincente.

Las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, van dando sentido a la acción, siguiendo normas, reglas, principios, todo esto para generar ambientes y condiciones de un aprendizaje de calidad.

Este problema pretende presentar una serie de interrogantes que surgen al respecto. Es necesario conocer qué piensan, desde qué perspectiva se ubican y qué aspectos son los que valoran en mayor medida los especialistas, directores, docentes, alumnos y padres de familia, cuando hablan acerca del liderazgo pedagógico y del desempeño docente en una institución educativa.

## **1.2. Trabajos previos**

Existen muchas investigaciones que se realizaron sobre liderazgo pedagógico y desempeño docente, entre los más relevantes se tienen:

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Gorrochategui,(2013), realizó la investigación sobre: “Liderazgo en los Centros educativos y desempeño docente”.

La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, transversal y prospectivo. De la investigación realizada se arribaron a conclusiones fundamentales como que la escuela es una institución que permite mejorar la formación espiritual,



además se dice que el liderazgo es una dimensión de la dirección cuya principal meta es establecer y enriquecer valores en la empresa a través del ejemplo personal y del logro del mejoramiento continuo en relación con la misión de la escuela.

González, (2013), realizó la investigación sobre: “El liderazgo como factor diferencial en el mejoramiento de la dirección de los centros educativos de enseñanza obligatoria, Argentina”.

La investigación fue del tipo aplicada y diseño pre-experimental, trabajó, empíricamente con 8 directores, con una visión global de la evolución profesional, funcional, funcionarial y emocional, a lo largo del primer año de ejercicio efectivo de la función directiva. Entre los resultados más relevantes se indica que los factores como choque de realidad, escaso dominio de la incertidumbre, urgencia de resolver de golpe todas las disfuncionalidades detectadas, escaso dominio de las fuentes de informales de poder y otros, han rebajado las pretensiones de un buen, además se dice que son los mismos protagonistas de la función directiva que deben demostrar mayor responsabilidad.

Corrales, (2011), ha realizado estudio sobre **Influencia** del liderazgo ejercido por los directores de las escuelas urbanas del cantón pujilla, en la toma de decisiones en el año lectivo 2011.

La investigación fue del tipo sustantivo, se han verificado las hipótesis, los métodos en los que se basó fue el analítico, deductivo, inductivo; con la aplicación de la técnica de la encuesta, entrevista. La población de la que se obtuvo criterios para

la información requerida se compone de: 5 directores, 1 supervisor, 87 docentes, 7 auxiliares de servicio. La conclusión más relevante nos indica que el liderazgo de los Directores de las escuelas Urbanas del Cantón Pujilí incide directamente en la toma de decisiones.

Pulgarín, (2011), ha realizado un estudio sobre: “Liderazgo gerencial educativo en el aula de transición, para optar por el título de Especialista en Gerencia Educativa”

La investigación fue del nivel descriptivo, el estudio se realizó con 61 niños y niñas de 5 años de edad, pertenecientes a los dos grupos de Transición de la jornada de la tarde de la I.E.C.M, sede Juan XXIII. Para el recojo de información se ha considerado una encuesta aplicada al grupo de docentes que prestan servicio en el grado de Transición. Los resultados de la investigación permitieron observar en los docentes, una comprensión más objetiva de los procesos curriculares que se llevan a cabo en el aula de Transición, aportando a identificar las necesidades y expectativas para planear e implementar el trabajo estratégico pedagógico del aula con un enfoque metodológico en el desarrollo de competencias. La conclusión precisa que el profesor de aula necesita que se formule nuevas interrogantes en relación al área, que articulen saberes, valores y conlleven a una formación integral.

Montes, (2012), ha realizado la tesis: “El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia”.

La investigación se ha realizado en el Centro Chihuahuense de Postgrado, México. El objetivo fue investigar los rasgos del liderazgo en la directora y su repercusión en el proyecto educativo desde la óptica de los profesores. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, y diseño descriptivo correlacional. La población fue 95 directores de la ciudad de Ojinaga – Chihuahua. Para el recojo de información se ha tomado en cuenta el cuestionario para medir ambas variables relacionadas de acuerdo a la metodología propuesta. Los resultados descriptivos precisan que el liderazgo de los directivos se encuentra en su mayoría en un nivel regular con un 49%, en un nivel alto con un 30% y en un nivel bajo un 21%. En el análisis inferencial el estudio concluye que si hay relación entre el liderazgo y el desempeño directivo en un 69% demostrado con el estadístico de correlación de Rho Spearman.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Calderón, (2010), realizó la investigación titulada: “Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010”.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL 04 del distrito de Comas. La investigación fue del tipo no experimental, de diseño correlacional y nivel descriptivo. Se ha considerado como población a 18 directivos y 190 docentes de las LE. "Sindhi Roca", "Franz Tamayo", "Túpac Amaru", "Ramón Castilla", "San Agustín" y "Tungasuca", de las cuales se ha

considerado una muestra de 09 directivos y 49 docentes, por conveniencia, se utilizó el cuestionario. En la conclusión se considera que hay una relación entre el tipo de liderazgo de gestión y el desempeño docente.

Oscoco, (2013), realizó la investigación sobre: “El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012”.

La investigación fue de tipo básico, enfoque cuantitativo y alcance correlacional, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la LE. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí - 2012. Se ha considerado una muestra de 60 estudiantes, los mismos que estuvieron distribuidos en tres secciones de 3ro, 4to y 5to grados. El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico intencional. Se aplicaron dos instrumentos a la muestra, el primero orientado al liderazgo pedagógico y el segundo al desempeño docente. En la investigación se precisa que el 53,3% de los encuestados ubica a la variable de liderazgo pedagógico en un nivel medio, respecto al desempeño docente se encuentra en un nivel alto con un 90%. La investigación en su conclusión precisa que los estudiantes del 3ro, 4to y 5to de secundaria, aún no han percibido lograr el liderazgo pedagógico del directivo, en lo que refiere a la planificación, organización, conducción y dirección. Finalmente, la

investigación muestra una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente expresada en un 56%.

Chahuillco, (2015), realizó la investigación sobre: “Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”.

La investigación ha considerado una población de 6 867 personas distribuidas en 9 directores, 283 docentes y 6575 alumnos y una muestra de 9 directores, 377 alumnos y 165 docentes de la localidad en estudio. Respecto a la metodología, el tipo de muestreo que empleó fue aleatorio proporcional estratificado por subgrupos. La técnica fue la entrevista y el instrumento el cuestionario para docentes y alumnos. El método fue el expo facto - no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transaccional. En la conclusión se precisa que el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente mantienen una alta correlación, con un coeficiente de 0,76. Por otro lado se precisa en el estudio que el director no se preocupa de las consecuencias que pueda tener una gestión que no tiene una definición precisa por lo que deja al personal docente a su libre albedrío.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo pedagógico.**

Medina, (2014), sobre el liderazgo pedagógico, considera lo siguiente:

“Es la innovación continua de las instituciones educativas y la creación de una cultura de cambio para mejorar las organizaciones educativas” (p.3).

Aprovechando la cita textual, podemos considerar que el liderazgo pedagógico implica diseñar, organizar y mejorar el desempeño docente a partir de un conjunto de competencias pertinentes y oportunas para una actividad pedagógica basada en conocimientos y experiencias que se dirijan al dominio de habilidades pedagógicas significativas en los directivos de las instituciones educativas. Es importante indicar, que las buenas prácticas pedagógicas en el aula orientan a un mejor aprendizaje de los estudiantes; por lo tanto, la potenciación del liderazgo pedagógico entre docentes aumentará los niveles de estimulación, aliento y crecimiento de toda la organización educativa.

“Se debe tener en cuenta que el líder pedagógico se basa en la confianza mutua y en la seguridad de sí mismo para producir emociones y reacciones positivas en las personas, lejos de ser apático es empático y considerado con los otros colaboradores en diversos contextos que marcan la calidad y el poder de su personalidad hacia la mejora y avances de la organización. En vista de ello el líder se compromete consigo mismo, con sus compañeros y con sus estudiantes”.

De la información considerada anteriormente se puede deducir que el liderazgo pedagógico se caracteriza porque las personas que se consideran líderes desarrollan capacidades para diseñar, y mejorar el trabajo que realizan en cumplimiento de sus funciones. Además debe precisarse que este trabajo está directamente vinculada con el quehacer educativo en aula, vale decir que el docente debe tener conocimientos, debe demostrar experiencia, debe demostrar muchas habilidades, por ejemplo el manejo de recursos materiales, entre otros. Es importante

que la persona líder debe saber comunicarse con sus colegas, estudiantes, padres de familia, y otros que integran la comunidad educativa. En consecuencia el líder pedagógico es determinante para que la educación sea de calidad al interior de una institución educativa.

En términos generales se puede precisar que el liderazgo pedagógico está considerado como un liderazgo educativo cuyo objetivo es el cumplimiento de aspectos que se vinculan a una tarea educativa, por ejemplo la planificación curricular, la ejecución curricular y la evaluación curricular que directamente lo realizan los docentes de una institución educativa.

Ejercer un liderazgo pedagógico implica cumplir con algunos principios que ya están establecidos, por ejemplo, es importante centrarse en el aprendizaje de los estudiantes como una actividad fundamental, por otro lado, es importante tener que generar condiciones que sean favorables para que los estudiantes puedan desarrollar un aprendizaje significativo, por otro lado fomentar un diálogo horizontal entre los docentes y los estudiantes para promover un aprendizaje significativo.

### **1.3.2. Dirección académica**

Es importante tener en cuenta que un líder pedagógico debe cumplir necesariamente funciones inherentes a una institución educativa por ejemplo el saber cumplir las responsabilidades académicas que se tienen en la institución, por ejemplo, los trabajos administrativos que permiten darle funcionalidad a la institución.

Además, se debe precisar qué un líder, debe tener conocimiento de las políticas establecidas, los lineamientos considerados para el manejo de la institución, así mismo se requiere de una dirección académica, que necesariamente debe proponer actividades pertinentes a las necesidades de la institución, por ejemplo, proyectos de innovación, actividades de integración, actividades de capacitación que permitirá un funcionamiento pertinente de la institución.

Pieper, (2018), sobre el trabajo académico, manifiesta lo siguiente:

El trabajo académico está vinculado con el quehacer educativo en este caso tiene que ver con el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para este efecto se debe tener en cuenta el manejo de las estrategias metodológicas pertinentes, el uso de los recursos educativos, el manejo del sistema de evaluación, el diseño y aplicación de instrumentos pertinentes para recoger información que está vinculada a los avances de una formación integral de los estudiantes. Una dirección académica está relacionado con la gestión institucional la cultura organizacional el clima organizacional que indudablemente son elementos fundamentales para lograr la calidad educativa, siempre teniendo en cuenta la visión y la misión de la institución; es importante contar con los recursos humanos, en este caso cada uno de ellos con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones.



### **1.3.3. Organización académica**

Organizar implica poner en orden las cosas, en este caso en una institución educativa ordenar significa tener en cuenta primero los instrumentos de gestión por ejemplo el proyecto educativo institucional, el plan de trabajo anual, el reglamento interno, entre otros documentos que permiten viabilizar la administración educativa.

De manera específica se debe precisar que una organización académica implica tener en orden aspectos que se vinculan directamente al proceso de enseñanza aprendizaje que realizan los docentes.

A nivel de una organización académica es fundamental tener en cuenta a los agentes educativos organizados a nivel de padres de familia, los administrativos. Los docentes, etc. En este proceso se conforma los comités de aula, los comités de docentes, los CONEIS, y todos aquellos quienes participan directamente en el proceso de formación integral de los alumnos. Una organización académica permite viabilizar de manera efectiva y eficaz el trabajo que se realiza al interior de una institución educativa y consecuentemente se logrará una educación de calidad que beneficie a los estudiantes que vienen a ser la razón de una institución.

Monterrosa, (2012), sobre la organización académica en las escuelas, considera las siguientes apreciaciones:

En la actualidad dentro del sistema educativo se observa que el proceso de enseñanza y aprendizaje está directamente vinculado al trabajo del docente. Por ejemplo el uso de metodologías, técnicas, procedimientos didácticos para poder

desarrollar una sesión de clase que permita generar aprendizajes significativos en los estudiantes. El docente en aula debe considerar muchos factores, por ejemplo la responsabilidad, el nivel de conocimiento, el uso responsable de diferentes recursos que permiten desarrollar un aprendizaje significativo.

La organización académica normalmente lo realiza el docente como un coordinador responsable de aspectos puntuales que se consideran, por ejemplo la comunicación entre docentes y estudiantes, las relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa.

#### **1.3.4. Gestión del aprendizaje**

La gestión del aprendizaje constituye el trabajo que realiza el docente en el aula, para este efecto es necesario planificar de manera pertinente las actividades que se deben realizar, por otro lado el docente debe haber desarrollado competencias específicas. Para conducir un proceso de aprendizaje es importante, tener en cuenta aspectos que intervienen directamente en la tarea que cumple el docente por ejemplo, el manejo de estrategias, uso de recursos, manejo de evaluación, entre otros.

En la gestión de los aprendizajes, el docente siempre actúa como un mediador de los procesos que se llevan a cabo entre el estudiante y el docente, para este efecto es importante que el docente, posea habilidades, y destrezas para poder conducir a los estudiantes en su formación integral.

Soubal, (2011). Sobre gestión del aprendizaje, considera lo siguiente:

La gestión del aprendizaje es una tarea que está vinculada directamente a los docentes, esto constituye una responsabilidad de formar integralmente a las personas e incorporarlos a la sociedad del conocimiento. Para este proceso del aprendizaje, es importante tener en cuenta la situación cambiante de este mundo, donde la tecnología y impera en el quehacer de las personas, para desarrollar aprendizaje en las personas es importante tener en cuenta dimensiones como la cognitiva, afectiva y motriz. Este proceso holístico permitirá observar de manera pertinente el trabajo de los docentes en la formación integral de los estudiantes.

La gestión del aprendizaje considerado como un sistema, actualmente constituye una herramienta fundamental para las instituciones que buscan desarrollar rendimiento académico a nivel de sus estudiantes, en muchos casos este sistema involucra a la tecnología para poder brindar información pertinente en el desarrollo del aprendizaje. Gestionar el aprendizaje, implica realizar distintas actividades que permitan integrar a diversas personas con el propósito de lograr el objetivo común de generar aprendizaje en los estudiantes.

#### **1.3.5. Desempeño docente.**

Estrada, (2011), sobre el desempeño docente, manifiesta lo siguiente:

El desempeño docente es la dimensión que permite ejecutar el sistema educativo actual. En este proceso se entiende que el desempeño docente es el nivel de cumplimiento de las actividades que realiza un docente en interacción con los estudiantes, al interior de un aula. Todo desempeño docente siempre está ligado a una

política educativa nacional, a normas vigentes que permiten al docente desenvolverse con normalidad.

MINEDU, (2009), respecto al desempeño docente, considera los siguientes aspectos:

Todo desempeño docente, siempre debe estar sujeto a un proceso de evaluación, porque es uno de los medios más importantes en cualquier trabajo individual y grupal, es evaluar los frutos, los éxitos, los logros, las fallas, las limitaciones, etc., para lo cual se requiere fijar de antemano un objetivo, no se puede evaluar algo sin partir de un punto para llegar a otros; a la evaluación se puede considerar como un termómetro, que miden hasta donde se han logrado las metas perseguidas. Esta medición es útil para muchas otras cosas, como modificar los objetivos a largo plazo, pues se pudieron fijar demasiados altos o fáciles de alcanzarlos, con lo cual se provoca una falta de motivación y de estímulos. (p.267).

También se dice que el desempeño docente es la práctica que realiza el maestro en el proceso de aprendizaje enseñanza. Para esto es importante que se capaciten de manera continua en temas vinculados a estrategias metodológicas, manejo de materiales educativos, sistema de evaluación, y algunas estrategias que permitan interactuar de manera directa con los estudiantes, en el aula. También es fundamental tener en cuenta que las autoridades valoren esta profesión como una forma de motivar el trabajo que realizan al interior de una institución educativa.

Balzàn, (2011), sobre el desempeño docente, considera lo siguiente:

El autor indica que el desempeño docente está referido al nivel de cumplimiento de las responsabilidades que se le asigna a un docente. También se dice de las obligaciones que tiene que cumplir en relación al cargo que se le asigna, también se dice que es una actividad fundamental que realiza el docente en relación al cumplimiento de políticas establecidas a nivel de una organización cuyo propósito es la formación integral de los estudiantes. (p.30)

#### **1.3.6. Pedagógica**

Touriñan, (2013), sobre la función pedagógica que cumple el docente en una institución educativa, precisa lo siguiente:

La función pedagógica que cumple el docente está vinculada con las distintas actividades que se realizan al interior de un aula, cuando se lleva a cabo una sesión de aprendizaje. Para este efecto, es necesario que el docente tenga un nivel de conocimiento especializado, manejo de muchas estrategias que conduzcan al logro del objetivo previsto. Se refiere al nivel profesional del docente para que pueda intervenir pedagógicamente en la formación de los estudiantes.

Respecto a las actividades pedagógicas se consideran dos tipos de funciones, entre ellos el apoyo que se brinda al sistema educativo y el otro, el proceso de investigación que se realiza al interior de una institución educativa. Sin embargo, cabe indicar que la función principal es la educadora porque está relacionado al proceso de enseñar y aprender.

### **1.3.7. Política**

Solano, (2009), sobre la función política que cumple el docente, como educador, como guía y como orientador en el proceso de formación integral del estudiante, indica lo siguiente:

Es interesante como se ha debatido el tema de la función política de la educación en los últimos cien años. Más aún, cuan debatido ha sido la conveniencia o no del tratamiento de los temas políticos dentro de los salones de clase. No cabe duda que es necesario generar algunas ideas que aporten al debate en medio de una fuerte desinformación mediática e incluso la censura promovida por los gobiernos considerados democráticos como el costarricense.

Actualmente el docente que tiene la responsabilidad de educar a los futuros ciudadanos, es considerado como un ser eminentemente político, porque una de sus funciones es formar conciencias de manera crítica y reflexiva, de tal forma que pueda integrarse sin ninguna dificultad a la sociedad y demuestre sus habilidades, capacidades y competencias. Pero, actualmente se observa que la función política está siendo limitada debido a las contradicciones que existen entre gobierno, sistema educativo y el pensamiento de los docentes. Esto hace que el estado cree lineamientos políticos establecidos para que los maestros se orienten de manera directa en aspectos puntuales para dar cumplimiento a su responsabilidad de educador.

Teniendo en cuenta la función política del educador, se debe manifestar que su trabajo también debe estar orientado en la formación de los estudiantes que tengan la

capacidad de asumir responsabilidades, de entender los procesos democráticos, las participaciones a nivel de la sociedad. Saber entender el proceso económico y cultural del país, hace que su formación integral también tenga un respaldo político, asumiendo de manera consciente una actitud propositiva, proactiva y visionaria en el escenario nacional y mundial.

#### **1.3.8. Cultural**

Es fundamental para abordar la cultura profesional de los profesores hacer referencia al contexto social y cultural más amplio en el que se inserta la escuela como institución, y por consiguiente el trabajo docente.

El concepto de cultura ha sido definido de muchas formas, y aún es altamente debatido entre los escritores sobre el tema. Pérez Gómez (1995) lo define como:

El conjunto de significados, expectativas y comportamientos compartidos por un determinado grupo social, que facilitan y ordenan, limitan y potencian, los intercambios sociales, las producciones simbólicas y materiales, y las realizaciones individuales y colectivas dentro de un marco espacial y temporal determinado (Pérez, 1995, p. 8).

En años recientes han cobrado auge dos líneas de investigación en el campo del desarrollo profesional del docente: la cognitiva, que plantea que los profesores no sólo actúan, sino que deciden cómo y cuándo actuar, y que necesitan guiarse por su pensamiento para poder decidir cuál es la conducta apropiada en cada momento; y la cultural, que alude a la relevancia de los contextos sociales y organizativos (culturas

profesionales) en el desarrollo profesional del docente y sus implicaciones para la innovación curricular y el cambio educativo. Propone que no es posible entender la naturaleza profesional de los docentes sin situarse en el contexto en que desarrollan su ejercicio profesional.

Las diferencias en las estrategias del profesor dependen de las diferencias en sus decisiones e intenciones. Así, comprender el comportamiento docente exige analizar con profundidad los factores y procesos internos que determinan la intencionalidad y la actuación del profesor. Dentro de este esquema el comportamiento es, en gran medida, el resultado del pensamiento del profesor, de sus conocimientos, sus estrategias para procesar la información y utilizarla en la resolución de problemas, y de sus actitudes y disposiciones personales.

#### **1.4. Formulación del problema**

- **Problema general**

¿En qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?

- **Problemas específicos**

¿En qué medida la dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?



¿En qué medida la organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?

¿En qué medida la gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Actualmente en las instituciones educativas de nuestro contexto se observa deficiencia en el liderazgo pedagógico, esto debido a que muchos docentes y directivos no se imbuían en temas que se vinculan con la metodología de la enseñanza y el aprendizaje, la planificación curricular, el manejo de instrumentos de evaluación, el uso de recursos pedagógicos, entre otros aspectos que se asocian con el liderazgo pedagógico. Por otro lado, se observa debilidades a nivel del desempeño de los docentes, principalmente en la institución educativa Aurora Inés Tejada de la ciudad de Abancay.

Consideramos que teóricamente, la investigación que se ha desarrollado, aportará con nuevos conocimientos a todas las personas que están involucrados en el estudio. Las definiciones obtenidas de distintos autores constituirán un gran aporte para los lectores del informe de la investigación.

El aporte práctico en la investigación, serán los resultados obtenidos respecto al problema estudiando, estos resultados permitirán tomar decisiones al interior de la institución y de esta manera poder solucionar la problemática planteada inicialmente.

Consideramos que metodológicamente será de mucha importancia, debido a que contribuirá en el estudio de otras investigaciones que son similares en el tipo de investigación o en el nivel de investigación. Los datos cuantitativos obtenidos constituirán un antecedente para poder redactar trabajos de investigación similares.

## **1.6. Hipótesis**

- **Hipótesis general**

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay- 2018.

- **Hipótesis específicas**

La dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

La organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

La gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

## **1.7. Objetivos**

- **Objetivo general**

Determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

- **Objetivos específicos**

Determinar en qué medida la dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Determinar en qué medida la organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Determinar en qué medida la gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación**

La investigación realizada fue del tipo sustantivo básico, eso porque se han recurrido a conocimientos que ya fueron establecidos por autores distintos y que lo plasmaron en textos, artículos científicos, investigaciones. Estos conocimientos fueron utilizados para crear otros similares, en base a la fundamentación científica, los hallazgos que se obtuvieron en el estudio.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisan en su texto que: “Un estudio básico, también denominado investigación teórica, pura o fundamental, se refiere a un conjunto sistematizado de conocimientos científicos que generan nuevos conocimientos”.

La investigación fue de nivel correlacional porque permitió medir el grado de acercamiento entre las variables de estudio o entre las variables con las respectivas dimensiones de la otra variable.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), manifiestan que: “Un estudio del nivel correlacional, permite verificar el nivel de acercamiento entre variables de estudio”.

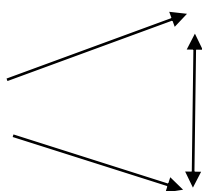
Para la investigación se ha tomado en cuenta el diseño descriptivo correlacional, esto porque inicialmente se realizaron las descripciones de los resultados obtenidos por dimensiones y por variables.

Por otro lado, se consideró correlacional porque se ha medido el nivel de asociación, de acercamiento y de relación entre las variables de estudio y entre una variable con las dimensiones de la otra variable, además se determinó si la correlación pertenece a una directa o a una inversa, de tal forma que los valores medidos se encontraron en el intervalo de 0 a 1.

Debe precisarse que, dentro del diseño de investigación considerado, fue transversal y prospectivo, vale decir que se recogieron datos en un solo tiempo y en un período determinado.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisa que: “Una investigación correlacional es el que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (pág. 81)

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación

X: Es la variable 1 de investigación: Liderazgo pedagógico

Y: Es la variable 2 de investigación: Desempeño docente

r: Es la relación entre variables

## 2.2. Variables, operacionalización

### Variable de estudio 1: Liderazgo pedagógico

Sus dimensiones son: Dirección académica, organización académica y gestión del aprendizaje.

### Variable de estudio 2: Desempeño docente

Sus dimensiones son: Pedagógica, política y cultural.

### Operacionalización de la variable: Liderazgo pedagógico

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo pedagógico</b>  El Liderazgo Pedagógico, está referido a la efectividad del director y directora para lograr que, en la escuela, las actividades de gestión institucional, organizativas, curriculares y de recursos humanos, estén alineadas en función de garantizar buenas prácticas pedagógicas, en el mejoramiento de	<b>Dirección académica</b>  Está orientado a construir una visión compartida de cambio, a fomentar el conocimiento y aceptación de objetivos y metas y a tener altas expectativas de los estudiantes.  (Marco del Buen desempeño, MINEDU 2016).	- Visión  -Gestión  - Cambio.  - Objetivos  -Metas.  -Expectativas	Muy malo (1)  Malo (2)  Regular (3)  Bueno (4)  Muy bueno (5)
	<b>Organización académica</b>  Está referido a promover una cultura colaborativa, promover la formación de	- Cultura colaborativa.	Muy malo (1)

aprendizajes efectivos y significativos en el aula (Marco del Buen desempeño, MINEDU 2016).	equipos pedagógicos, de organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico, de involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.  (Marco del Buen desempeño, MINEDU 2016).	-Equipos pedagógicos.  -Organización institucional  -Involucra a la familia  -Jornadas pedagógicas	Malo (2)  Regular (3)  Bueno (4)  Muy bueno (5)
	<b>Gestión del aprendizaje</b>  Está referido a dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación), monitorear la práctica pedagógica del docente, asesorar y orientar con el ejemplo “clases demostrativas”.  (Marco del Buen desempeño, MINEDU 2016).	-Apoyo técnico  -Monitoreo.  -Supervisión.  -Coordinación.  -Asesoría.  -Acompañamiento	Muy malo (1)  Malo (2)  Regular (3)  Bueno (4)  Muy bueno (5)

## Operacionalización de la Variable Desempeño docente

DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El desempeño docente constituye el nivel de trabajo que realiza el docente en cumplimiento de las tareas educativas encomendadas, dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Marco del buen desempeño docente – Ministerio de Educación (MINEDU 2016).</p>	<p><b>Pedagógica</b></p> <p>Alude a sí mismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender a formarse y requiere de la ética del educar, de sentido de vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación (MINEDU 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de sesión</li> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Recursos educativos</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Estrategias metodológicas</li> </ul>	<p>Muy malo (1)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
	<p><b>Política</b></p> <p>Alude el compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común (MINEDU 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contextualización</li> <li>• Interacción</li> <li>• Recursos didácticos</li> <li>• Cooperación</li> </ul>	<p>Muy malo (1)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>



	<b>Cultural</b>  Implica analizar la evaluación, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes(MINEDU 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interrelación</li> <li>• Identificación</li> <li>• Participación</li> <li>• Intervención en gestión</li> </ul>	Muy malo (1)  Malo (2)  Regular (3)  Bueno (4)  Muy bueno (5)
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

### 2.3. Población y muestra

**Población:** Para la investigación se han considerado a 30 docentes de la institución educativa Aurora Inés Tejada.

**Muestra:** La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, igual a 30. Vale decir es una muestra universal. Cabe mencionar que por ser una muestra universal y no probabilística, no se ha tomado en cuenta la fórmula para poblaciones finitas.

**Selección de la muestra:** Se realizó por conveniencia y por determinación propia.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnica.** Para la investigación se ha considerado la encuesta como técnica de recojo de información.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). Define a la encuesta como:

“una técnica que se utiliza en la investigación de mercados, y consiste en recoger la información, de las personas que tienen similar característica, a través de preguntas que se redactan en base a los indicadores establecidos”.

**Instrumento.** El cuestionario de preguntas, fue el instrumento que permitió recoger información directamente de las unidades de análisis.

“Un cuestionario, es un documento, donde se redactan un grupo de preguntas, respecto a los indicadores que se quieren medir, y se vinculan a las variables de estudio a partir de las dimensiones de la investigación. Cada una de estas preguntas debe guardar relación con el planteamiento de los problemas y de las hipótesis”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para este efecto se realizó inicialmente el juicio de expertos, en este caso la opinión fue favorable, por lo tanto, permitió continuar con el trabajo de recojo de datos.

Por otro lado, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 18 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado que se ha obtenido en la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Crombach fue de 0,87%, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

La confiabilidad para la variable 1: Liderazgo pedagógico

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	N de element os
Alfa de Cronbach	
,87	17
Fuente base de datos	

La confiabilidad para la variable (2) Nivel de Ausentismo.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	N de element os
Alfa de Cronbach	
,88	13
Fuente base de datos	

De los resultados que se observan en las tablas, se concluye que existe alta confiabilidad, por lo tanto permite la aplicación del instrumento en la muestra de investigación.

Cabe mencionar que el cuestionario estuvo compuesto por 30 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada por 17 preguntas de los cuales 6 para la dimensión dirección académica, 5 para la dimensión organización académica, 6 para la dimensión gestión del aprendizaje.

La segunda variable estuvo representada por 13 preguntas de los cuales 5 corresponden a la dimensión pedagógica, 4 para la dimensión política y 4 para la dimensión cultural.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Licker y de manera ordinal: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Bueno (2) y muy bueno (5).

#### **2.4. Métodos de análisis de datos**

Previamente se recogió información, se organizó la información, se procesó la información y se analizó la información, siempre utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Se tomó en cuenta las tablas para el análisis descriptivo con frecuencias y porcentajes, con sus respectivas figuras estadísticas, por otro lado, para evidenciar la asociación, se realizaron las tablas de contingencia para ver la proyección del nivel de asociación entre las variables de estudio a nivel descriptivo; sin embargo, se utilizaron las tablas de correlaciones de Spearman para ver el nivel de correlación entre las variables y dimensiones de estudio y al mismo tiempo para poder efectuar el contraste de las hipótesis.

#### **2.5. Aspectos éticos**

El estudio que se ha realizado, ha respetado los principios, normas, costumbres de los trabajadores y de la institución.

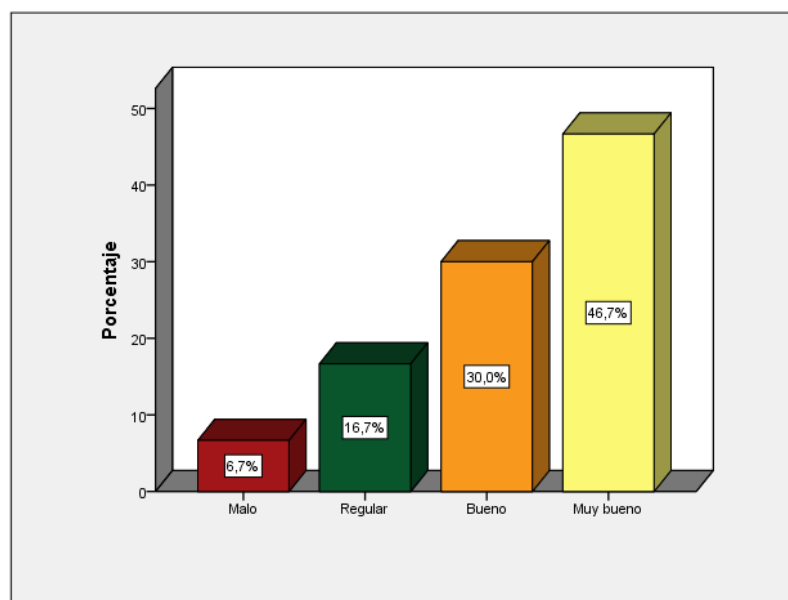
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1: Dirección académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	5	16,7	16,7	23,3
	Bueno	9	30,0	30,0	53,3
	Muy bueno	14	46,7	46,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 1: Dirección académica

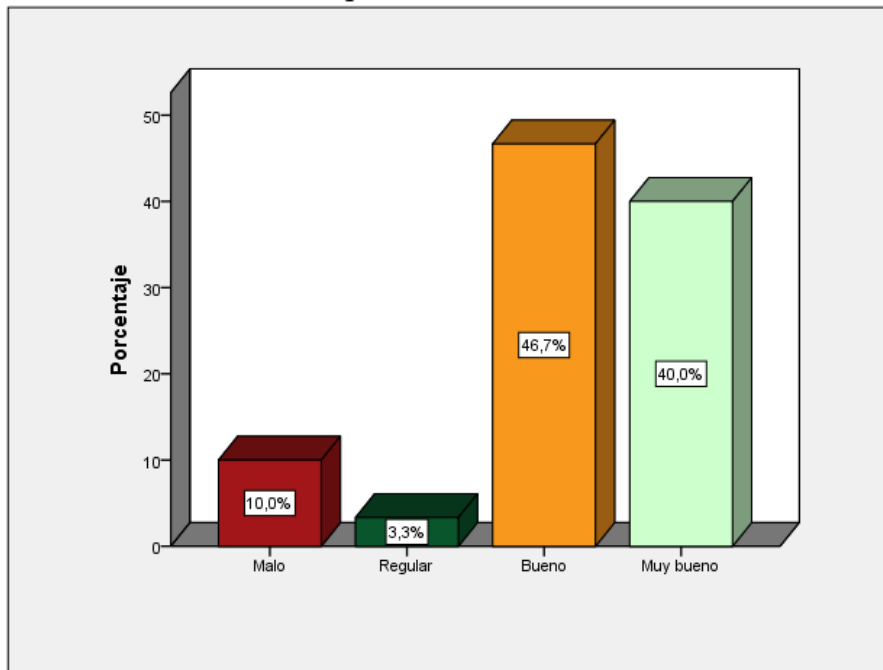


En la tabla 01 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la dirección académica a nivel institucional. Del total el 46,7% manifiesta que la dirección académica es muy buena, el 30% precisa que es buena, el 16,7% indica que la dirección académica es regular y solamente un 5,7% indica que la dirección académica es mala.

Tabla 2: Organización académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	1	3,3	3,3	13,3
	Bueno	14	46,7	46,7	60,0
	Muy bueno	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2: Organización académica



En la tabla 02 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la organización académica a nivel institucional. Del total el 46,7% manifiesta que la organización académica es buena, el 40% precisa que es muy buena, el 10% indica que la organización académica es mala y solamente un 3,3% indica que la organización académica es regular.

Tabla 3. Gestión del aprendizaje

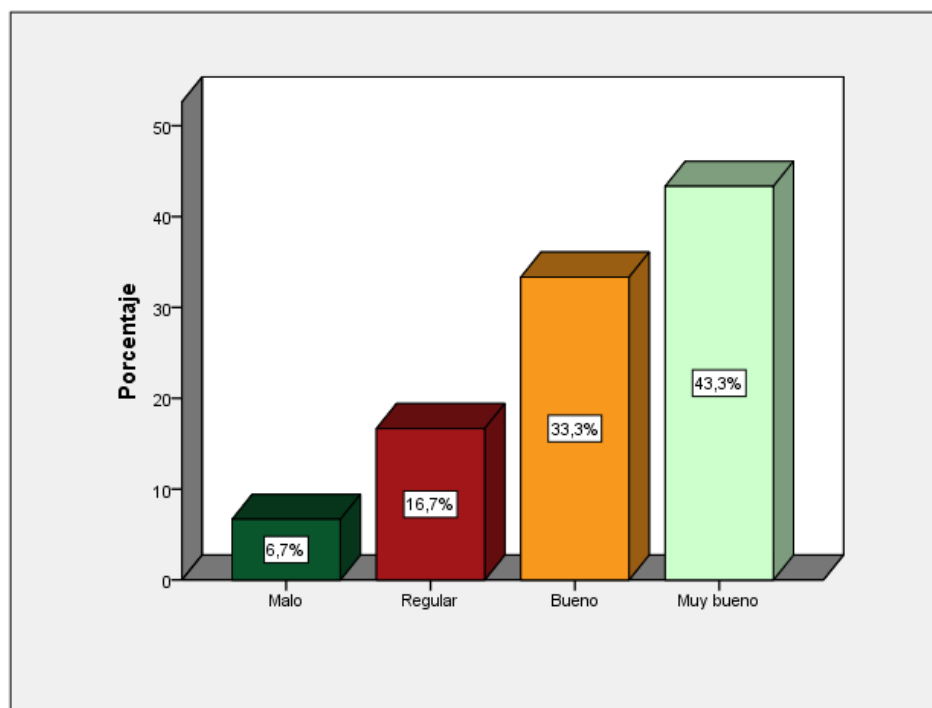
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	6,7	6,7	6,7
	Regular	5	16,7	16,7	23,3
	Bueno	10	33,3	33,3	56,7
	Muy bueno	13	43,3	43,3	100,0

---

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

---

Figura 3 : Gestión del aprendizaje



En la tabla 03 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la gestión del aprendizaje a nivel institucional. Del total el 43,3% manifiesta que la gestión del aprendizaje es muy buena, el 33,3% precisa que es buena, el 16,7% indica que la gestión del aprendizaje es regular y solamente un 6,7% indica que la gestión del aprendizaje es mala.

Tabla 4:Liderazgo pedagógico

---

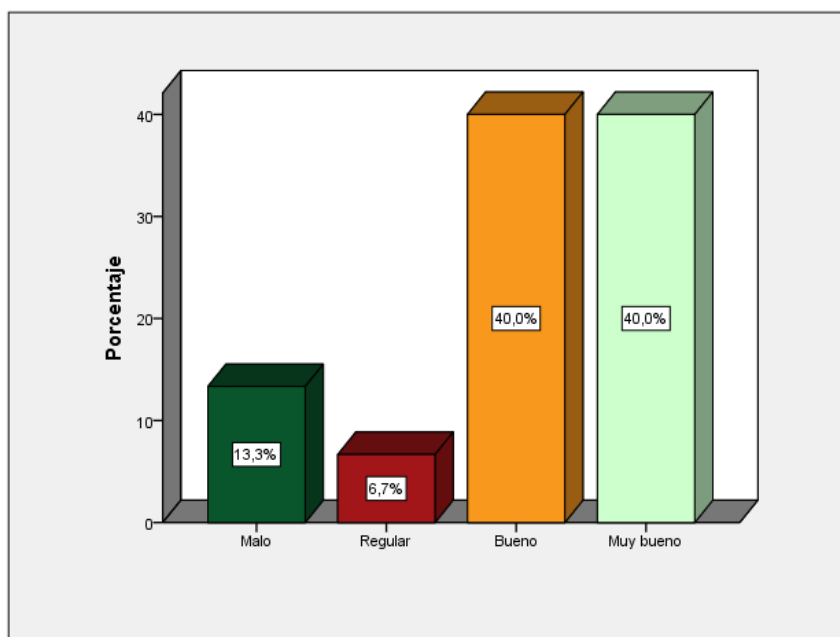
			Porcentaje
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado

---



Válido	Malo	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	2	6,7	6,7	20,0
	Bueno	12	40,0	40,0	60,0
	Muy bueno	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4: Liderazgo pedagógico

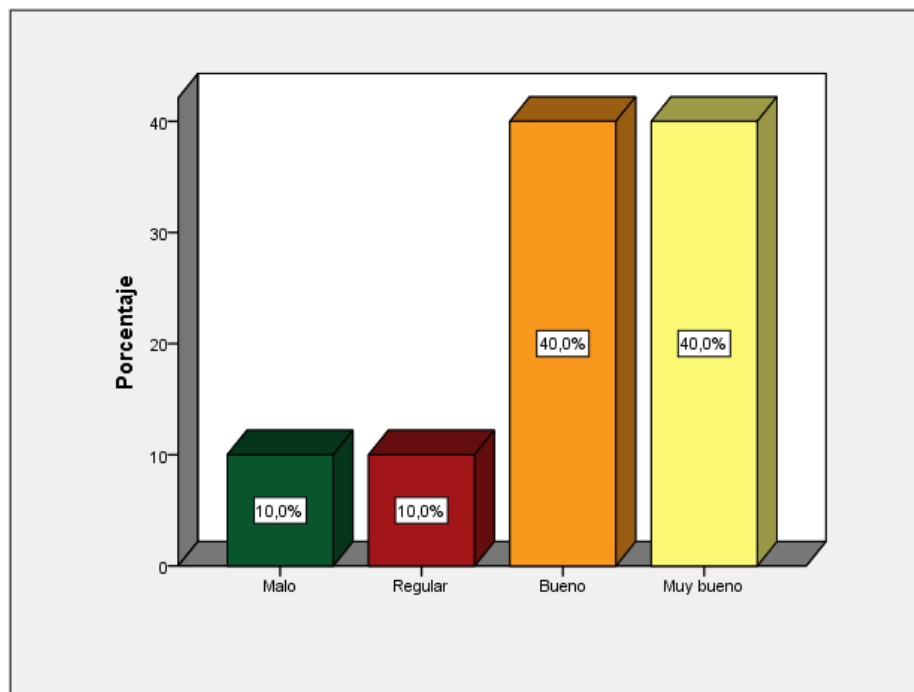


En la tabla 04 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre el liderazgo pedagógico a nivel institucional. Del total el 40% manifiesta que el liderazgo pedagógico es muy bueno y a su vez la misma cantidad indican que es bueno, el 13,3% precisa que es mala y solamente un 6,7% indica que el liderazgo pedagógico es regular.

Tabla 5: Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	3	10,0	10,0	20,0
	Bueno	12	40,0	40,0	60,0
	Muy bueno	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5: Pedagógica

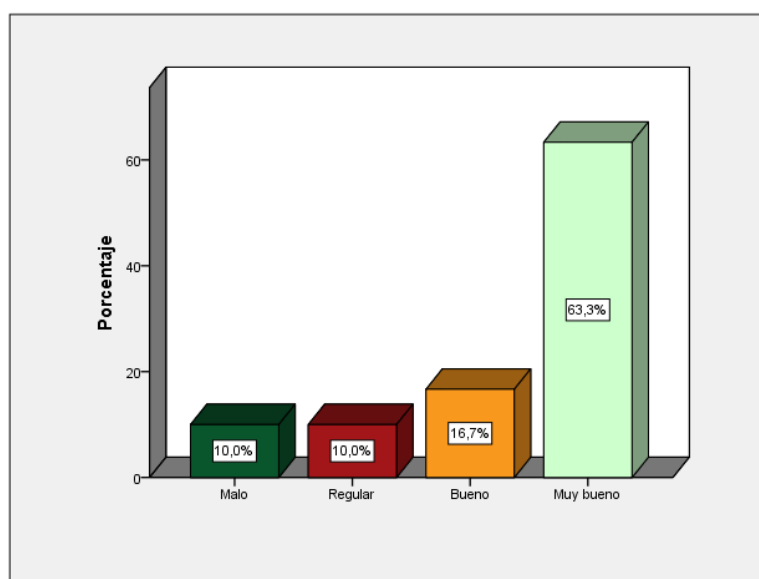


En la tabla 05 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la dimensión pedagógica del desempeño docente a nivel institucional. Del total el 40% manifiesta que es muy bueno y a su vez la misma cantidad indican que es bueno, el 10% precisa que es mala y la misma cantidad indica que es regular.

Tabla 6: Política

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	3	10,0	10,0	20,0
	Bueno	5	16,7	16,7	36,7
	Muy bueno	19	63,3	63,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 6: Política

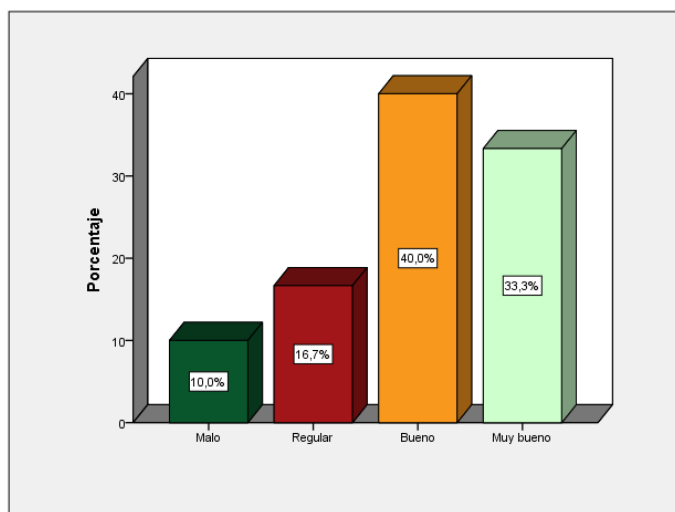


En la tabla 06 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la dimensión política del desempeño docente a nivel institucional. Del total el 63,3% manifiesta que es muy bueno, el 16,7% precisa que la dimensión política es buena y un 10% indica que es regular y también otro igual manifiesta que es mala.

Tabla 7. Cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	5	16,7	16,7	26,7
	Bueno	12	40,0	40,0	66,7
	Muy bueno	10	33,3	33,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 7: Cultural

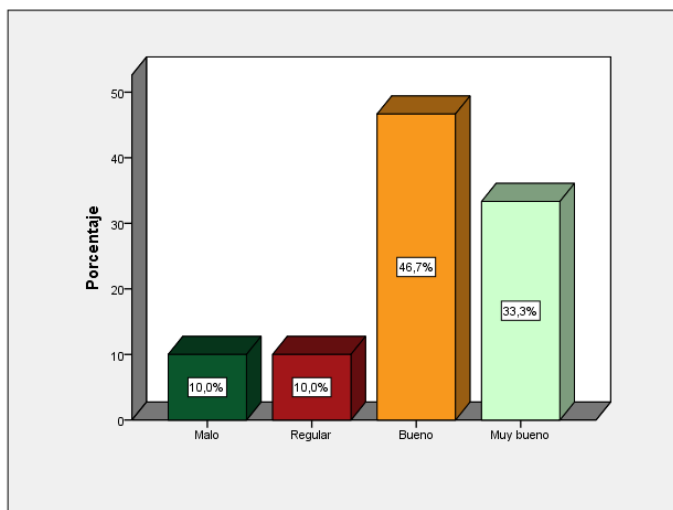


En la tabla 07 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la dimensión cultural del desempeño docente a nivel institucional. Del total el 40% manifiesta que es bueno, el 33,3% precisa que la dimensión cultural es muy buena, un 16,7% indica que es regular y también otro 10% manifiesta que es mala.

Tabla 8: Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	3	10,0	10,0	20,0
	Bueno	14	46,7	46,7	66,7
	Muy bueno	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8: Desempeño docente



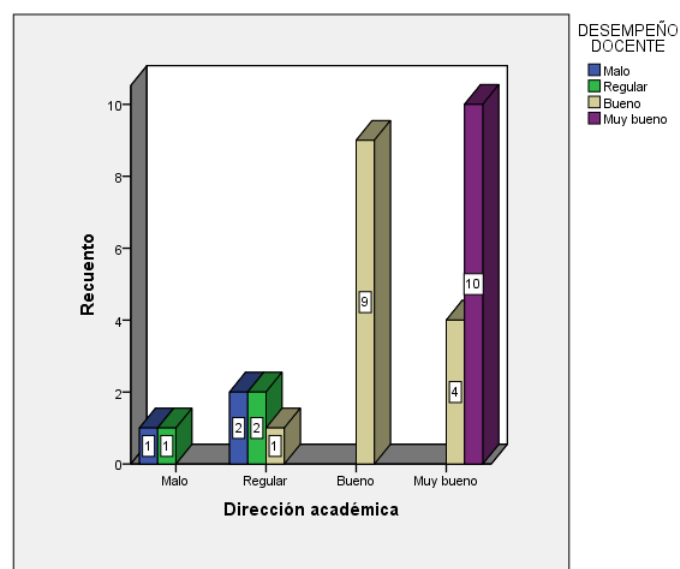
En la tabla 08 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre el desempeño docente a nivel institucional. Del total el 46,7% manifiesta que es bueno, el 33,3% precisa que el desempeño docente es muy bueno, un 10% indica que es regular y 10% manifiesta que es mala.

### 3.1.1. Tablas de contingencia

Tabla 9: Dirección académica\*Desempeño docente tabulación cruzada

		DESEMPEÑO DOCENTE				
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Dirección académica	Malo	1	1	0	0	2
		50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	2	2	1	0	5
		40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	Bueno	0	0	9	0	9
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Muy bueno	0	0	4	10	14
		0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	100,0%
Total		3	3	14	10	30
		10,0%	10,0%	46,7%	33,3%	100,0%

Figura 9: Dirección académica\*Desempeño docente tabulación cruzada



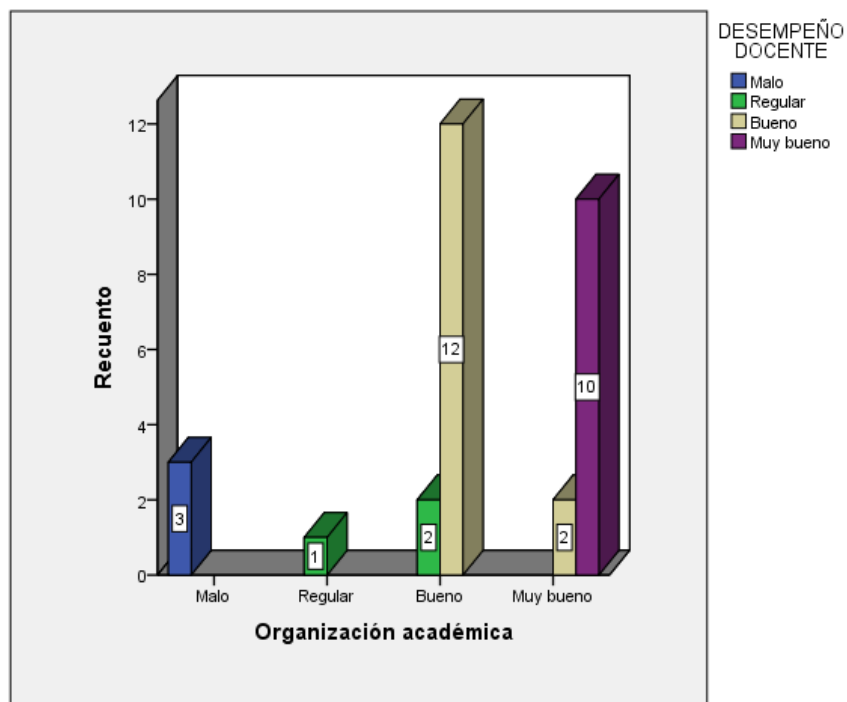
En la tabla 09 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la dirección académica y el desempeño docente a nivel institucional. De 14 docentes que son la mayoría, el 71,4% manifiesta que la dirección académica es muy buena, al mismo tiempo precisan que el desempeño docente es muy bueno.

Tabla 10: Organización académica\*Desempeño docente tabulación cruzada

		DESEMPEÑO DOCENTE				
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Organización académica	Malo	3	0	0	0	3

	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Regular	0	1	0	0	1
	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Bueno	0	2	12	0	14
	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%
Muy bueno	0	0	2	10	12
	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
Total	3	3	14	10	30
	10,0%	10,0%	46,7%	33,3%	100,0%

Figura 10: Organización académica\*Desempeño docente tabulación cruzada



En la tabla 10 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la organización académica y

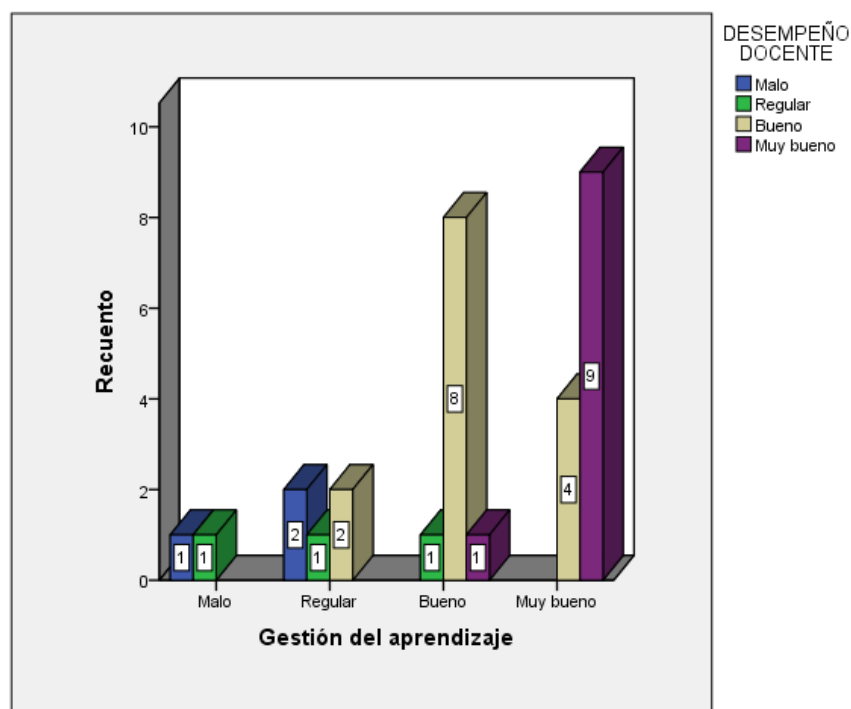


el desempeño docente a nivel institucional. De 14 docentes que son la mayoría, el 85,7% manifiesta que la organización académica es buena, al mismo tiempo precisan que el desempeño docente es muy bueno.

**Tabla 11: Gestión del aprendizaje\*Desempeño docente tabulación cruzada**

		DESEMPEÑO DOCENTE				
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Gestión del aprendizaje	Malo	1	1	0	0	2
		50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	2	1	2	0	5
		40,0%	20,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Bueno	0	1	8	1	10
		0,0%	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%
	Muy bueno	0	0	4	9	13
		0,0%	0,0%	30,8%	69,2%	100,0%
Total		3	3	14	10	30
		10,0%	10,0%	46,7%	33,3%	100,0%

Figura 11: Gestión del aprendizaje\*Desempeño docente tabulación cruzada



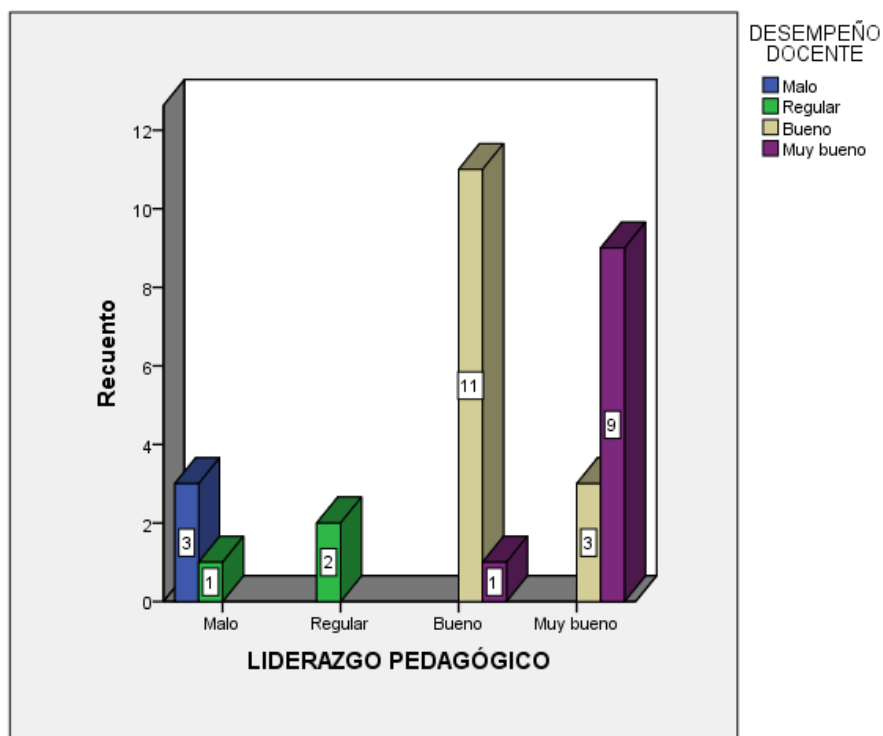
En la tabla 11 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre la gestión del aprendizaje y el desempeño docente a nivel institucional. De 13 docentes que son la mayoría, el 69,2% manifiesta que la gestión del aprendizaje es muy buena, al mismo tiempo precisan que el desempeño docente es muy bueno.

Tabla 12: Liderazgo Pedagógico\*Desempeño Docente tabulación cruzada

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Malo	3	1	0	0
	Total	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%

	Regular	0	2	0	0	2
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Bueno	0	0	11	1	12
		0,0%	0,0%	91,7%	8,3%	100,0%
	Muy bueno	0	0	3	9	12
		0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total		3	3	14	10	30
		10,0%	10,0%	46,7%	33,3%	100,0%

Figura 12: Liderazgo Pedagógico\*Desempeño Docente tabulación cruzada



En la tabla 12 se muestra los resultados cruzados de las opiniones de los 30 profesores de la institución educativa aurora Inés tejada, sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente a nivel institucional. De 12 docentes que son la mayoría, el 75% manifiesta que el liderazgo pedagógico es muy buena, al mismo tiempo precisan que el desempeño docente es muy bueno.

### 3.2. Tablas de correlaciones y prueba de hipótesis

Tabla 13: Correlaciones entre dirección académica y desempeño docente

		Dirección académica	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Dirección académica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,855
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

**H1:** La dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

**Ho:** La dirección académica no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

En la tabla 13 se observa un coeficiente de correlación igual a 0,855, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que la dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Tabla 14: Correlaciones entre organización académica y desempeño docente

			Organización académica	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Organización académica	Coeficiente de correlación	1,000	,899
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,899	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**H2:** La organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

**Ho:** La organización académica no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

En la tabla 14 se observa un coeficiente de correlación igual a 0,899, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que la organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Tabla 15: Correlaciones entre gestión del aprendizaje y desempeño docente

		Gestión del aprendizaje	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Gestión del aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,777
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

**H3:** La gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

**H0:** La gestión del aprendizaje no se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

En la tabla 15 se observa un coeficiente de correlación igual a 0,777, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen

de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que la gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Tabla 16: Correlaciones entre Liderazgo pedagógico y desempeño docente

			LIDERAZGO PEDAGÓGICO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coefficiente de correlación	1,000	,856
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,856	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**H:** El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay- 2018.

**Ho:** El liderazgo pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay- 2018.

En la tabla 16 se observa un coeficiente de correlación igual a 0,856, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

#### **IV. DISCUSION DE RESULTADOS**

La investigación que se ha desarrollado ha considerado como objetivo principal determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa Aurora Inés Tejada de Abancay.

Aplicado los instrumentos de recojo de información, se han obtenido los siguientes resultados descriptivos, de un total de 30 docentes encuestados:

El 46,7% manifiesta que la dirección académica es muy buena, el 30% precisa que es buena, el 16,7% indica que la dirección académica es regular y solamente un 5,7% indica que la dirección académica es mala.

El 46,7% manifiesta que la organización académica es buena, el 40% precisa que es muy buena, el 10% indica que la organización académica es mala y solamente un 3,3% indica que la organización académica es regular.



El 43,3% manifiesta que la gestión del aprendizaje es muy buena, el 33,3% precisa que es buena, el 16,7% indica que la gestión del aprendizaje es regular y solamente un 6,7% indica que la gestión del aprendizaje es mala.

El 40% manifiesta que el liderazgo pedagógico es muy bueno y a su vez la misma cantidad indican que es bueno, el 13,3% precisa que es mala y solamente un 6,7% indica que el liderazgo pedagógico es regular.

El 40% manifiesta que es muy bueno y a su vez la misma cantidad indican que es bueno, el 10% precisa que es mala y la misma cantidad indica que es regular.

El 63,3% manifiesta que es muy bueno, el 16,7% precisa que la dimensión política es buena y un 10% indica que es regular y también otro igual manifiesta que es mala.

El 40% manifiesta que es bueno, el 33,3% precisa que la dimensión cultural es muy buena, un 16,7% indica que es regular y también otro 10% manifiesta que es mala.

El 46,7% manifiesta que es bueno, el 33,3% precisa que el desempeño docente es muy bueno, un 10% indica que es regular y 10% manifiesta que es mala.

Por otro lado, la investigación pertenece al nivel correlacional y de los resultados, se confirma lo siguiente:

Para el primer objetivo e hipótesis específica, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,855, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que la dirección

académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Para el segundo objetivo específico e hipótesis se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,899, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que la organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Para el tercer objetivo específico e hipótesis se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,777, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que la gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Finalmente, para el objetivo general e hipótesis general, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,856, lo que significa alta correlación, por otro lado, se percibe el p-valor igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel de confianza del 95%, vale decir que el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.

Los resultados que se han obtenido en la investigación, coinciden con los resultados obtenidos por otros investigadores y en otros contextos.

Por ejemplo, podemos citar a:

Oscoco, (2013), quien investigó sobre: “El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012”.

En esta investigación, el autor indica que el 53,3% de los que participaron en el estudio indican que la práctica del liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel medio, respecto al desempeño docente se encuentra en un nivel alto con un 90%. La investigación en su conclusión precisa que, aún no se percibe un liderazgo pedagógico del directivo, en lo que refiere a la planificación, organización, conducción y dirección. Finalmente, la investigación muestra una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente expresada en un 56%.

De igual forma, existen autores que consideran relevante el ejercicio de un liderazgo pedagógico, debido a que permite que el docente se desempeñe de manera pertinente. Por ejemplo:

Medina, (2014), precisa que el liderazgo pedagógico es la innovación continua de las instituciones educativas y la creación de una cultura de cambio para mejorar las organizaciones educativas. (p.3).

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se ha determinado que existe correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018. El coeficiente obtenido es de 0,856, que significa alta correlación, además el p-valor 0,000 es menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis planteada.

### **Segunda**

Se ha determinado que existe correlación entre la dirección académica y el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018. El coeficiente obtenido es de 0,855 que en la escala de Espearman significa alta correlación, además el p-valor de 0,000 es menor que el 0,05 margen de error, lo que permite aceptar la hipótesis planteada al respecto.

### **Tercera**

Se ha determinado que existe correlación entre la organización académica y el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018. El coeficiente obtenido es de 0,899 que en la escala de Espearman significa alta correlación, además el p-valor 0,000 es menor al 0,05 margen de error, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación, formulada al respecto.

#### Cuarta

Se ha determinado que existe relación entre la gestión del aprendizaje y el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018. El coeficiente obtenido es de 0,777 que en la escala de Espearman significa alta correlación, además el p-valor obtenido de 0,000 es menor que el 0,05 margen de error, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación formulada al respecto.

## **VI. RECOMENDACIONES**

#### Primero

A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local, deben organizar actividades de capacitación sobre el liderazgo pedagógico a nivel institucional y sobre el marco del buen desempeño del docente, con la finalidad de mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay.

#### Segundo

A los directivos de la Institución Educativa Aurora Inés Tejada, deben brindar mayor importancia al liderazgo pedagógico, esto debido a que se vincula directamente con el quehacer pedagógico del docente.

#### Tercero

A los docentes de la Institución Educativa Aurora Inés Tejada de Abancay, deben mostrar mayor interés en el manejo de aspectos pedagógicos, vinculados al que hacer docente, esto con el propósito de que su desempeño sea aceptable y mejore la calidad de enseñanza a los estudiantes.

Cuarto

A la comunidad educativa, se debe trabajar de manera coordinada todo lo concerniente a manejo pedagógico y desempeño docente, participando activamente en los talleres de sensibilización o capacitación que se puedan organizar en la institución educativa.

## **VII. REFERENCIAS**

Antunez, S. (2012). *Claves para la Organización de Centros Escolares: Hacia una Gestión Participativa y Autónoma*. Barcelona: Praxis S.A.

Balzàn, Y. (2011). *El desempeño docente*. Maracaibo.

Calderón, R. (2010). *Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010*. Comas.

Chahuillco. (2015). *Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Andahuaylas.

Corrales, L. (2011). 2. *Corrales (2006), Influencia del liderazgo ejercido por los directores de las escuelas urbanas del cantón pujilí, en la tomade decisiones en el año lectivo 2005 – 2006.* Cantón.

Estrada, L. (2011). *El desempeño docente.* Venezuela.

González, N. (2013). *El liderazgo como factor diferencial en el mejoramiento de la dirección de los centros educativos de enseñanza obligatoria.* Argentina.

Gorrochategui, M. (2013). *Liderazgo en los Centros educativos”, de tipo descriptivo diseño transversal.* Argentina.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico.: Mc.Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico.: Mc.Graw-Hill.

Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar.* Chile.

MINEDU. (2009). *Diseño Curricular Nacioanl.* Lima.

Monterrosa, A. (2012). *La Organización de las Actividades Académicas en el Aula de Clases.* Colombia.

Montes, N. (2012). *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia.* México.

Oscoco, L. (2013). *El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012*. Huarochiri.

Pieper, J. (2018). *Qué es lo académico*. Argentina.

Pulgarín, E. (2011). *Liderazgo gerencial educativo en el aula de transición*. Medellín.

Solano, J. (2009). *La función política de la educación*.

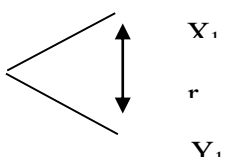
Soubal, S. (2011). *La gestión del aprendizaje*. Bolivia.

Touriñan, M. (2013). *La función pedagógica del docente*. México.



# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?</p> <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿En qué medida la dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar en qué medida la dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay-2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>La dirección académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LIDERAZGO PEDAGÓGICO.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección académica</li> <li>• Organización académica</li> <li>• Gestión del aprendizaje</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DESEMPEÑO DOCENTE.</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básico sustantivo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Grafico</b></p> <div style="text-align: center;">  </div> <p><b>Donde:</b></p> <p>M= Muestra</p> <p>X: variable 1</p> <p>Y: Variable 2</p> <p>R= correlación</p>

<p>Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?</p> <p>¿En qué medida la organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?</p> <p>¿En qué medida la gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018?</p>	<p>Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p> <p>Determinar en qué medida la organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p> <p>Determinar en qué medida la gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p>	<p>La organización académica se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p> <p>La gestión del aprendizaje se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada – Abancay – 2018.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica</li> <li>• Política</li> <li>• Cultural</li> </ul>	<p><b>Población:</b> 30 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilístico. Será una muestra universal, debido a que la población será igual a la muestra de estudio.</p> <p><b>Selección de la muestra:</b>  Por determinación propia.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b>  Se utilizará la estadística descriptiva con tablas de frecuencia y porcentajes, además de figuras estadísticas.</p> <p>Por otro lado, se utilizará la estadística inferencial con tablas y figuras de correlación.</p> <p>Se realizará la prueba de hipótesis con los valores de la Rho de Spearman.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

--	--	--	--	--

## **CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES**

**Distinguido(a) profesor(a):**

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. “Aurora Inés Tejada”- Abancay - 2018”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los enunciados:

N r o .	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
1	¿Cómo califica la capacidad visionaria en los docentes de su institución?					
2	¿Cómo evalúa la gestión que los docentes realizan en su institución?					
3	¿Cómo percibe la capacidad de cambio en los docentes de su institución educativa?					
4	¿Cómo califica el cumplimiento de objetivos institucionales, en los docentes?					
5	¿Cómo percibe el cumplimiento de metas en los docentes de su institución?					
6	¿Cómo califica las expectativas en los docentes de su institución?					
7	¿Cómo evalúa la cultura colaborativa en los docentes de su institución?					
8	¿Cómo percibe la organización de equipos pedagógicos en su institución?					
9	¿Cómo califica la organización institucional a nivel de docentes?					
10	¿Cómo califica la capacidad de involucramiento de los docentes de su institución?					
11	¿Cómo califica las jornadas pedagógicas entre docentes de su institución?					
12	¿Cómo evalúa el apoyo técnico pedagógico a nivel de docentes de su institución?					

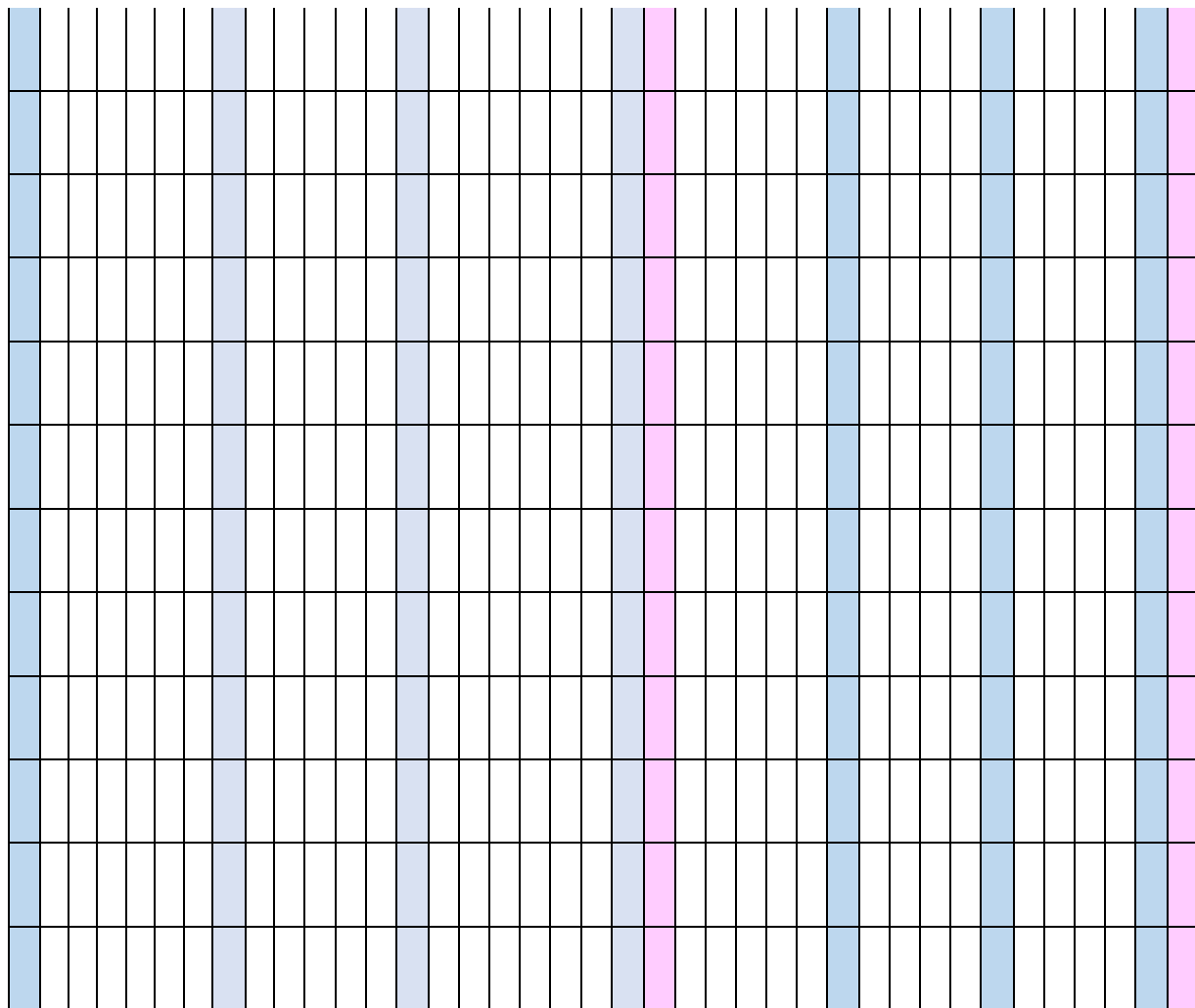
1 3	¿Cómo evalúa el monitoreo a los docentes de su institución?					
1 4	¿Cómo califica el proceso de supervisión en su institución?					
1 5	¿Cómo califica el nivel de coordinación entre docentes de su institución?					
1 6	¿Cómo califica el nivel de asesoría que se brinda a los docentes de su institución?					
1 7	¿Cómo califica el acompañamiento que se realiza a los docentes de su institución?					
1 8	¿Cómo percibe el proceso de elaboración de sesión de clase en los docentes de su institución?					
1 9	¿Cómo califica la planificación curricular a nivel de docentes de su institución?					
2 0	¿Cómo percibe el uso de recursos educativos en los docentes de su institución?					
2 1	¿Cómo califica el proceso de evaluación que realizan los docentes de su institución?					
2 2	¿Cómo evalúa el manejo de estrategias metodológicas en los docentes de su institución?					
2 3	¿Cómo califica el proceso de contextualización en el trabajo de los docentes de su institución?					
2 4	¿Cómo percibe el nivel de interacción entre docentes de su institución?					
2 5	¿Cómo califica el manejo de recursos didácticos en los docentes de su institución?					
2 6	¿Cómo evalúa el nivel de cooperación a nivel de docentes de su institución?					

2 7	¿Cómo evalúa la interrelación entre docentes de su institución?					
2 8	¿Cómo percibe el nivel de identificación a nivel de docentes de su institución?					
2 9	¿Cómo percibe el nivel de participación de los docentes a nivel institucional?					
3 0	¿Cómo califica el nivel de intervención en la gestión institucional en los docentes?					

*Gracias por su colaboración*



[illegible]



Base de datos Eliud.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var	var	var	var	var	var	var	var
1	3	4	4		LIDERAZGO PEDAGÓGICO	4	3	3								
2	4	4	3			5	4	4								
3	4	4	4	4	4	5	4	4								
4	3	4	4	4	4	5	3	4								
5	3	2	2	2	2	2	2	2								
6	4	4	4	4	4	4	4	4								
7	4	4	3	4	4	5	4	4								
8	4	4	4	4	4	5	4	4								
9	4	4	4	4	4	4	4	4								
10	5	4	5	4	4	5	4	4								
11	4	4	4	4	4	5	3	4								
12	2	2	3	2	2	2	2	2								
13	5	5	5	5	5	5	5	5								
14	5	5	5	5	5	5	5	5								
15	4	4	4	4	4	5	4	4								
16	5	5	5	5	5	5	4	5								
17	5	4	5	5	4	5	4	4								
18	3	4	2	3	3	2	3	3								
19	5	5	5	5	5	5	5	5								
20	5	5	5	5	5	5	5	5								
21	4	5	4	4	5	4	4	4								
22	5	5	5	5	5	5	5	5								
23	5	4	5	5	5	3	4	4								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 10:53 p. m.  
ES 10/09/2018



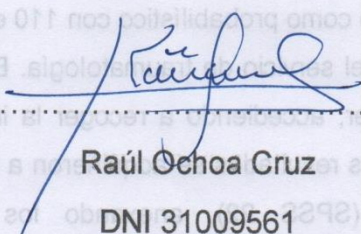
## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Raúl Ochoa Cruz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada, Abancay, 2018”** del estudiante **Eliud Abollaneda Sánchez**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado del **15%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Abancay agosto del 2018.

  
Raúl Ochoa Cruz

DNI 31009561



**Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la  
Institución Educativa Aurora Inés Tejada, Abancay, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Bach. Eliud Abollaneda Sánchez

**ASESOR:**

Dr. Raúl Ochoa Cruz

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

Resumen de coincidencias X

15 %

&lt;

&gt;

1

Entregado a Universida...  
Trabajo del estudiante

15 % &gt;



15











